

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Tinjauan Pustaka penelitian ini, peneliti akan membahas beberapa topik terkait dengan judul “hubungan *Self Regulation* dengan pemakaian APD sebagai upaya keselamatan kesehatan kerja pada pekerja PT. Sumber Gas Inti Utama” antara lain yaitu, keselamatan kerja, alat pelindung diri, faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku pemakaian APD, *Self Regulation*, faktor *Self Regulation*, disfungsi *Self Regulation*, aspek – aspek *Self Regulation*, dan hubungan *Self Regulation* dengan pemakaian APD sebagai upaya K3.

2.1 Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Sucipto, 2014:1). Mathis & Jackson (2002:466), berpendapat bahwa keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Pendapat lain menyebutkan bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Sabir dalam Ibrahim, (2010)).

Budiono (2003:171), berpendapat bahwa Tujuan dari keselamatan kerja adalah untuk menciptakan suatu sistem dan kesehatan kerja di tempat kerja yang melibatkan manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi

untuk mencegah, mengurangi kecelakaan akibat kerja, dan menciptakan tempat kerja yang efektif dan efisien. Keselamatan kerja juga untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tenaga merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan bisa meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya (Jeyaratman & David, 2010:167).

2.1.2 Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan. Tak terduga, oleh karena dibelakang peristiwa itu tidak dapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan (Sucipto, 2014:75). Penyebab kecelakaan kerja dapat dikategorikan menjadi dua:

- a. Kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak melakukan tindakan penyelamatan. Kecelakaan ini antara lain karena kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologis, kurang atau lemahnya pengetahuan dan keterampilan, stres dan motivasi yang tidak cukup. Contohnya, pakaian kerja, penggunaan peralatan pelindung diri, falsafah perusahaan, dan lain-lain (Efendi & Makhfudli, 2009:233).
- b. Kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang tidak aman. Kecelakaan ini antara lain karena ketidak cukupan kepemimpinan dan/atau pengawasan, rekayasa (*egineering*), pembelian atau pengadaan barang, perawatan (*maintenance*), alat-alat, perlengkapan, dan barang-barang atau bahan-bahan, standar-standar kerja, serta berbagai penyalahgunaan yang terjadi di lingkungan kerja. Contohnya: penerangan, sirkulasi udara, temperatur, kebisingan, getaran, penggunaan indikator warna, tanda peringatan, sistem upah, jadwal kerja, dan lain-lain.

Sucipto (2014:86) Akibat dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis yaitu biaya pengangkutan korban ke rumah sakit, biaya pengobatan, penguburan jika sampai korban meninggal dunia, hilangnya waktu kerja korban dan rekan-rekannya yang menolong sehingga menghambat kelancaran program mencari pengganti atau melatih tenaga baru, dan memperbaiki mesin yang rusak, gangguan mental para pekerja akibat kecelakaan kerja tersebut dan menurunnya jumlah maupun mutu produksi.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis yaitu kerugian paling fatal yang sampai mengakibatkan ia sampai cacat atau meninggal dunia, ini berarti hilangnya pencari nafkah bagi keluarga dan hilangnya kasih sayang orang tua terhadap putra putrinya. Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat, maupun luka ringa.

2.1.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh (Malthis & Jackson, 2002:467). Selain itu, kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial (Sucipto, 2014:87).

Sucipto (2014: 441) pemantauan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Mengurangi timbulnya penyakit.

Pada umumnya perusahaan sulit mengembangkan strategi untuk mengurangi timbulnya penyakit-penyakit, karena hubungan sebab-akibat antara lingkungan fisik dengan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan sering kabur. Padahal, penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih merugikan, baik bagi perusahaan maupun pekerja.

2. Penyimpanan catatan tentang lingkungan kerja.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terinci tersebut. Catatan ini juga harus mencantumkan informasi tentang penyakit-penyakit yang dapat ditimbulkan dan jarak yang aman dan pengaruh berbahaya bahan-bahan tersebut.

3. Memantau kontak langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah dengan membebaskan tempat kerja dari bahan-bahan kimia atau racun. Satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat berbahaya.

4. Penyaringan genetik.

Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial. Dengan menggunakan uji genetik untuk menyaring individu-individu yang rentan terhadap penyakit-penyakit tertentu, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan untuk menghadapi klaim kompensasi dan masalah-masalah yang terkait dengan hal itu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2010) kesehatan kerja bertujuan untuk memberi bantuan kepada tenaga kerja, melindungi

tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja, meningkatkan kesehatan, memberi pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi sehingga dengan peraturan tersebut para pekerja diharapkan aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.4 Penyakit Kerja

Penyakit kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 2009:2). Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya (Malthis & Jackson, 2002:467).

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang ada kaitannya dengan pekerjaan perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita tenaga kerja. Pertama penyakit umum yaitu merupakan penyakit yang mungkin dapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat, karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja. kedua penyakit akibat kerja adalah penyakit yang dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bisa terjadi dari golongan fisik, golongan kimia, golongan biologis, golongan fisiologis dan golongan psikologis Cherry (Sucipto, 2014:161).

2.2 Konsep Alat Pelindung Diri (APD)

APD adalah seperangkat alat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh/sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya/kecelakaan kerja. APD dipakai sebagai upaya terakhir dalam usaha melindungi pekerja apabila *engineering* dan *administratif* tidak dapat dilakukan dengan baik. Pemakaian APD bukanlah pengganti dari kedua usaha tersebut, namun sebagai usaha akhir. APD haruslah enak dipakai, tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan yang efektif terhadap bahaya (HIPERKES, 2008:9). Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja (PERMENAKER, 2010:23).

Prinsip yang digunakan dalam melindungi diri untuk mencegah cedera adalah menghindari kontak antara bahaya dengan bagian luar dan dalam tubuh dengan menggunakan APD diseluruh tubuh bagian atas antara lain mata, muka, dan telinga, sistem pernapasan dan kaki (Sucipto, 2014:5). Perlengkapan pelindung diri harus digunakan dalam bersamaan dengan kontrol ini untuk memberikan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja. Perlengkapan pelindung diri termasuk semua pakaian dan aksesoris pekerjaan lain yang dirancang untuk menciptakan sebuah penghalang terhadap bahaya tempat kerja. Alat pelindung diri sering disebut juga *Personal Protective Equipment* (PPE).

Persyaratan umum penyediaan alat pelindung diri (*Personal Protective Equipment*) tercantum dalam *Personal Protective Equipment at Work Regulations*, dalam menyediakan perlindungan terhadap bahaya, prioritas pertama seorang majikan adalah melindungi pekerjaannya secara keseluruhan ketimbang secara individu. Penggunaan PPE hanya dipandang perlu jika metode-metode pelindung yang lebih luas ternyata tidak praktis

dan tidak terjangkau. Seluruh jenis PPE yang tersedia, pemasok akan menyarankan jenis yang paling sesuai untuk kebutuhan perlindungan pekerja dan dapat menawarkan beberapa pilihan berdasarkan material, desain, warna, dan sebagainya (dalam Ridley, 2003:5).

Pemilihan APD yang handal secara cermat adalah merupakan persyaratan mutlak yang sangat dasar. Pemakaian APD yang tidak tepat dapat mencelakakan tenaga kerja yang memakainya karena mereka tidak terlindung dari bahaya potensial yang ada di tempat mereka terpapar (Sucipto, 2014:3).

APD dapat dikategorikan berdasarkan risiko dan bagian tubuh yang akan dilindungi, sebagai berikut :

1. Alat Pelindung Kepala



Gambar 2.1 Alat Pelindung Kepala

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim (PERMENAKER, 2010:6).

Fungsi alat pelindung kepala adalah untuk melindungi kepala dari benturan atau pukulan benda-benda. Tutup kepala juga untuk melindungi kepala dari api, uap-uap korosif, debu, kondisi iklim yang buruk. Harus terbuat dari bahan yang tidak

mempunyai celah atau lobang, biasanya terbuat dari asbes, kulit, wool, katun yang dicampur alumunium dan lain-lain. Tutup kepala untuk menjaga kebersihan kepala dan rambut atau mencegah lilitan rambut dari mesin dan lain-lain. Biasanya terbuat dari katun atau bahan lain yang mudah dicuci (Sucipto, 2014:98).

Budiono (2003:175) memaparkan cara merawat alat pelindung kepala dengan kondisi yang baik agar awet adalah alat pelindung kepala disimpan ketika tidak digunakan ditempat yang aman dan jangan disimpan ditempat yang langsung terkena sinar matahari yang terlalu panas dan kondisi yang lembab. Alat pelindung kepala diperiksa secara teratur adanya kerusakan-kerusakan alat pelindung kepala. Mengganti komponen-kompenen alat pelindung kepala yang rusak.

2. Alat Pelindung Telinga



Gambar 2.2 Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan (PERMENAKER, 2010:6). Ridley (2003:7) mengatakan ada dua jenis yaitu sumbat telinga (*ear plug*) dan tutup telinga (*ear muff*).

a. Sumbat Telinga

Sumbat telinga yang baik adalah menahan frekuensi tertentu saja, sedangkan frekuensi untuk bicara biasanya (komunikasi) tidak terganggu. Kelamahan dari

sumbat telinga adalah tidak tepat ukurannya dengan lubang telinga pemakai, kadang-kadang lubang telinga kanan tidak sama dengan yang kiri.

Sumbat telinga dapat terbuat dari karet, plastik keras, plastik yang lunak, lilin dan kapas. Yang disenangi adalah jenis karet dan plastik lunak karena bisa menyesuaikan bentuk dengan lubang telinga. Kemampuan atenuasi (daya lindung) antara 25-30 dB. Bila ada kebocoran sedikit saja, dapat mengurangi atenuasi kurang lebih 15 dB.

b. Tutup Telinga

Ada beberapa jenis, atenuasinya pada frekuensi antara 280-400 Hz sampai 42 dB (35-45 dB) dan untuk frekuensi biasa, antara 25-30 dB. Untuk keadaan khusus dapat dikombinasikan antara tutup telinga dan sumbat telinga sehingga dapat atenuasi yang lebih tinggi, tapi tak lebih dari 50 dB, karena hantaran suara melalui tulang masih ada.

3. Alat Pelindung Muka dan Mata



Gambar 2.3 Alat Pelindung Mata

Alat pelindung muka dan mata berfungsi untuk melindungi muka dan mata dari lemparan benda benda kecil, panas, pengaruh cahaya dan pengaruh radiasi tertentu (Sucipto 2014:2), bahan pembuat terdiri dari:

- a. Alat pelindung muka yang bahannya terbuat dari gelas ada dua jenis yaitu gelas yang ditempa dari panas sehingga bila pecah tidak menimbulkan bagian-bagian yang tajam dan gelas dengan laminasi dan lain-lain.
 - b. Alat pelindung muka yang bahannya terbuat dari plastik antara lain selulosa asetat, akrilik, poli karbonat dan CR-39 (*allyl-diglycol carbonate*).
4. Alat Pelindung Pernafasan



Gambar 2.4 alat pelindung pernafasan

Alat pelindung pernafasan berfungsi untuk memberikan perlindungan terhadap organ pernafasan dari sumber-sumber bahaya di udara tempat kerja seperti kekurangan oksigen, menyaring cemaran bahan kimia, *mikro-organisme*, pencemaran oleh partikel (debu, kabut, asap, dan uap logam) dan pencemaran oleh gas dan uap (PERMENAKER, 2010:6).

Jenis alat pelindung pernafasan dan perlengkapannya terdiri dari respirator yang bersifat memurnikan udara, dibagi menjadi tiga antara lain; respirator yang mengandung bahan kimia, respirator dengan filter mekanik, respirator yang mempunyai filter mekanik dan bahan kimia. Respirator yang dihubungkan dengan supply udara bersih. Supply udara berasal dari saluran udara bersih dan kompresor dan alat pernafasan yang mengandung udara (*Self Containing Breathing Aparatus/SCBA*). Biasanya berupa tabung gas yang berisi udara yang dimampatkan, oksigen yang

dimampatkan dan oksigen yang dicairkan. Respirator dengan pemasok oksigen, biasanya berupa SCBA. SCBA yang harus diperhatikan antara lain pemilihan yang tepat sesuai dengan jenis bahayanya, pemakaian yang tepat dan pemeliharaan dan pencegahan terhadap penularan penyakit. (PERMENAKER, 2010: 7).

5. Alat Pelindung Tubuh (Pakaian Pelindung)



Gambar 2.5 Alat Pelindung Tubuh

Pakaian kerja harus dianggap sebagai alat perlindungan diri. Pakaian pekerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, pas (tidak longgar) pada dada atau punggung, tidak ada lipatan-lipatan yang mungkin mendatangkan bahaya. Pakaian kerja wanita sebaiknya menggunakan celana panjang, baju yang pas, tutup rambut dan tidak memakai perhiasan (Sucipto, 2014: 4). Pakaian kerja khusus, untuk pekerjaan dengan sumber-sumber bahaya tertentu seperti:

1. Pakaian pelindung tubuh harus tahan terhadap radiasi panas. Pakaian kerja untuk panas radiasi harus dilapisi bahan yang bisa merefleksikan panas, biasanya aluminium dan berkilat dan pakaian kerja untuk panas konveksi, terbuat dari katun yang mudah menyerap keringat dan agak longgar. Bahan-bahan pakaian lain yang bersifat isolasi terhadap panas adalah wol, katun, asbes (tahan sampai 500°C), kaca tahan sampai 450°C dan bahan sintetik lainnya.

2. Pakaian pelindung tubuh tahan terhadap radiasi pengion. Pakaian kerja harus dilapisi dengan timbal (timah hitam) biasanya berupa apron. Tujuannya untuk melindungi tubuh penggunanya dari radiasi pengion.
3. Pakaian pelindung tubuh harus tahan terhadap cairan dan bahan-bahan kimiawi, pakaian kerja terbuat dari plastik atau karet (Sucipto 2014:2).

6. Alat Pelindung Tangan



Gambar 2.6 Alat Pelindung Tangan

Alat pelindung tangan berfungsi melindungi tangan dan jari-jari dari api panas dingin, radiasi elektromagnetik dan radiasi mengion, listrik, bahan kimia, benturan dan pukulan, luka, lecet dan infeksi (Ridley, 2003:5).

Ridley (2003:8) menyatakan Alat pelindung tangan mempunyai bentuknya yang bermacam-macam, antara lain:

- a. Sarung tangan (*gloves*) : sarung tangan untuk melindungi seluruh bagian tangan sampai ke pergelangan tangan
- b. *Mitten* : sarung tangan dengan ibu jari terpisah sedang jari lain menjadi satu
- c. *Hand pad* : sarung tanagn untuk melindungi telapak tangan
- d. *Sleeve* : sarung tangan untuk melindungi pergelangan tangan sampai lengan, biasanya digabung dengan sarung tangan.

Ridley (2003:6) mengungkapkan Alat pelindung tangan memiliki bahan yang bermacam-macam sesuai dengan fungsinya:

- a. Alat pelindung tangan yang berbahan asbes, katun, dan *wool* fungsinya untuk melindungi tangan panas dan api
- b. Alat pelindung tangan yang berbahan kulit fungsinya untuk melindungi tangan dari bahan panas, listrik, luka dan lecet
- c. Alat pelindung tangan yang berbahan karet alam atau sintetik, fungsinya untuk melindungi tangan dari kelembaban air, bahan kimia dan lain-lain
- d. Alat pelindung tangan yang berbahan *Poli vinyl chloride* (PVC) fungsinya untuk melindungi tangan dari bahan zat kimia, asam kuat, oksidator dan lain-lain.

7. Alat Pelindung Kaki



Gambar 2.7 Alat Pelindung Kaki

Sepatu karet (sepatu boot) adalah sepatu yang didesain khusus untuk pekerja yang berada di area basah (becek atau berlumpur). Kebanyakan sepatu karet di lapiasi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dsb (Boediono, 2003:172). Nedved & Kahsani (2010:39) memaparkan fungsi dari Alat pelindung kaki adalah untuk melindungi kaki dari berbagai macam bahaya diantaranya ; tertimpa benda-benda berat, terbakar karena logam cair atau bahan

korosif, dermatitis/eksim karena zat-zat kimia, dan kemungkinan tersandung atau tergelincir.

2.3 Faktor-faktor Eksternal yang Mempengaruhi Terhadap Perilaku Kesadaran Penggunaan APD

2.3.1 Peraturan tentang Penggunaan APD

PERMENAKER (2010:6) menjelaskan Peraturan yang mengatur penggunaan APD adalah Permenakertrans No. 1 Tahun 1970 pasal 6 ayat 1 menyatakan “Pekerja harus memakai alat pelindung diri yang diwajibkan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja” maksud dari dikeluarkannya peraturan tentang APD adalah:

1. Melindungi pekerja dari bahaya-bahaya akibat kerja seperti mesin, pesawat, proses dan bahan kimia.
2. Memelihara dan meningkatkan derajat keselamatan dan kesehatan kerja khususnya dalam penggunaan APD sehingga mampu meningkatkan produktifitas.
3. Terciptanya perasaan aman dan terlindung, sehingga mampu meningkatkan motivasi untuk lebih berprestasi (HIPERKES, 2008:9).

Penggunaan APD di tempat kerja sendiri telah diatur melalui Undang-Undang dan Permenakertrans. Pasal-pasal yang mengatur tentang penggunaan APD adalah antara lain:

1. Undang-undang No. 1 tahun 1970
 - 1) Pasal 3 ayat (1) butir f menyatakan bahwa dengan peraturan perundangan ditetapkan syarat-syarat untuk memberikan APD.
 - 2) Pasal 9 ayat (1) butir c menyatakan bahwa pengurus diwajibkan menunjukkan dan menjelaskan pada tiap pekerja baru tentang APD.

- 3) Pasal 12 butir b menyatakan bahwa dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak pekerja untuk memakai APD.
- 4) Pasal 14 butir c menyatakan bahwa kewajiban pengurus menyediakan alat pelindung diri dan wajib bagi pekerja untuk menggunakannya untuk pencegahan penyakit akibat kerja.
- 5) Permenakertrans No. Per. 03/MEN/1982 Pasal 2 butir I menyebutkan memberikan nasehat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan ditempat kerja (HIPERKES, 2008: 10).

Perusahaan membuat peraturan-peraturan kerja, berbagai alat pelindung diri dikembangkan, dan prosedur kerja disusun, maka masalah yang timbul selanjutnya adalah bagaimana membuat pekerja patuh. Selanjutnya, upaya-upaya promosi kesehatan di tempat kerja mulai dikembangkan agar pekerja dapat mematuhi peraturan-peraturan kerja, misalnya penggunaan alat pelindung diri ketika bekerja (Notoatmodjo, 2009:57).

2.3.2 Pengawasan APD

Peraturan pemerintah RI No. 7 Tahun 1973 tentang pengawasan atas peredaran, penyimpanan dan penggunaan peptisida. peraturan ini mengatur agar peptisida aman bagi kesehatan pekerja dan masyarakat penggunaanya (Kurniawidjaja, 2012:57). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan dalam Pasal 176 Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Pengawasan

ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Sucipto (2014:5), pengawasan dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan ini dapat berbentuk inspeksi langsung, observasi di tempat (*on the spot observation*) dan laporan di tempat (*on the spot report*) yang berarti juga penyampaian keputusan di tempat bila diperlukan. Karena makin kompleksnya tugas seorang manajer, pengawasan langsung tidak selalu dapat dijalankan dan sebagai gantinya sering dilakukan dengan pengawasan tidak langsung.

2. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk laporan tertulis dan lisan. Kelemahan pengawasan bentuk ini adalah bahwa dalam laporan-laporan tersebut tidak jarang hanya dibuat laporan-laporan yang baik saja yang diduga akan menyenangkan atasan. Manajer yang baik akan meminta laporan tentang hal-hal yang baik maupun yang tidak baik. Sebab kalau laporan tersebut berlainan dengan kenyataan selain akan menyebabkan kesan yang berlainan juga pengambilan keputusan yang salah.

2.3.3 Pelatihan (*training*)

Pelatihan sebagai adopsi peran seseorang membantu orang lain, kelompok dan organisasi untuk belajar dan hidup; peningkatan fungsi manusia dan organisasi

yang berkelanjutan tentang orang, belajar dan bagaimana belajar (Kurniawidjaja, 2012:58).

Dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 9 menyatakan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan. Dalam UU N0. 13 tahun 13 pasal 12 ayat 1 menyatakan pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan atau pengembangan kompetensi pekerjaanya melalui pelatihan kerja. Harrington (2005:78) memaparkan seorang pengusaha yang melaksanakan pekerjaan yang memungkinkan pekerjaanya terpajan terhadap bahan yang membahayakan kesehatan maka harus menyiapkan informasi, panduan, dan pelatihan yang memadai agar mereka mengetahui sifat dan bahan risiko kesehatan yang ditimbulkannya.

Manajemen perlu mengadakan pelatihan penggunaan APD agar pekerja dapat menggunakan APD dengan benar. Pelatihan APD harus memenuhi elemen-elemen sebagai berikut; adanya peraturan dan standar yang berlaku, karakteristik bahaya di tempat kerja, pelaksanaan pengendalian *engineering* dan manajemen, memberikan pengarahan akan kebutuhan APD, penjelasan memilih APD, mendiskusikan kemampuan dan keterbatasan APD, menunjukan cara menggunakan APD yang pas dan benar, bagaimana membersihkan APD dari kuman, bagaimana merawat, menjaga dan memperbaiki APD, kapan dan bagaimana membuang APD yang sudah tidak digunakan, menjelaskan kebijakan, peraturan dan pelaksanaan APD, mendiskusikan harga dan pembelian APD, mendiskusikan pelaporan dan pencatatan APD (Kurniawidjaja, 2012:56). Pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan wawasan ataupun pengetahuan mengenai penggunaan APD yang benar sehingga kecelakaan dan/atau penyakit akibat kerja bisa diminimalisir (Suma'mur, 2009:82)

Kesadaran akan manfaat penggunaan APD perlu ditanamkan pada setiap tenaga kerja, karena perasaan tidak nyaman (risih, panas, berat, terganggu) merupakan salah satu alasan mengapa seorang pekerja tidak menggunakan APD. Pembinaan yang terus menerus dapat meningkatkan kesadaran dan wawasan mereka. Salah satu cara yang efektif adalah melalui pelatihan. Peningkatan pengetahuan dan wawasan akan menyadarkan tentang pentingnya penggunaan APD, sehingga efektif dan benar dalam penggunaannya (Budiono, dalam Ruhyandi & Candra, 2008:3).

Sucipto (2014:4) metode yang akan digunakan dalam program *safety training* yang berbasis *consistency safety* adalah :

- 1) Metode kuliah/ceramah, alasannya adalah metode ini memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi terbaru mengenai *safety* atau gagasan baru kepada pendengar, dengan sasaran *instructor centered* (dilaksanakan oleh instruktur) dan *subject master centered* (dirumuskan dalam bentuk topik dan konsep yang hendak diajarkan).
- 2) Metode diskusi terkendali, alasannya ada diskusi untuk mengemukakan fakta, dapat menguji pemahaman peserta mengenai *safety* dan menimbulkan partisipasi dengan Perlengkapan, peralatan, perawatan mesin, suhu, standar prosedur operasional. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, inteligensi, motivasi, kepribadian. *Safety Culture Person Environment Behavior* Pelatihan, pengenalan, komunikasi, peduli secara aktif. Penyaji bertindak sebagai ketua, dengan sasaran *trainee activity centered* (dalam bentuk apa yang harus dilaksanakan oleh *trainer*).

2.3.4 Ketersediaan Fasilitas APD

Dalam Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pasal 3 ayat 1 sub f menyatakan bahwa dengan peraturan perundang-undangan ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja untuk memberi alat-alat perlindungan diri pada para tenaga kerja (Kurniawidjaja, 2012:58). Dalam UU No. 1 Tahun 1970 pasal 14 butir c menyatakan bahwa pengurus (pengusaha) diwajibkan untuk menyediakan secara cuma-cuma, semua alat perlindungan diri yang diwajibkan pada tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya dan menyediakan bagi setiap orang lain yang memasuki tempat kerja tersebut, disertai dengan petunjuk-petunjuk yang diperlukan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli-ahli keselamatan kerja HIPERKES (2008:9).

APD harus tersedia sesuai dengan risiko bahaya yang ada di tempat kerja. Contohnya di penjelasan risiko bahaya yang ada seperti infrared dan radiasi, maka APD yang harus digunakan adalah *face shield* dan *goggles* untuk perlindungan mata dan wajah (Sucipto, 2008:5). Pengusaha/perusahaan harus melakukan upaya pengendalian atau menyediakan alat pelindung diri yang sesuai, semua pekerja harus menjalankan upaya pengendalian pelindung diri dengan taat dan memakai alat pelindung yang disediakan serta melaporkan setiap kerusakannya, sehingga upaya untuk keselamatan dan kesehatan kerja bisa tercapai (Harrington, 2005:79).

PPE yang efektif harus sesuai dengan bahaya yang dihadapi, terbuat dari meterial yang akan tahan terhadap bahaya yang dihadapi, cocok bagi orang yang akan menggunakannya, memiliki konstruksi yang sangat kuat, tidak mengganggu PPE lain yang sedang dipakai secara bersamaan dan tidak meningkatkan risiko terhadap pemakainya sehingga keselamatan dan kesehatan kerja lebih terjamin. PPE juga harus disediakan secara gratis dan diberikan satu per orang atau jika tidak, harus dibersihkan setelah digunakan. PPE harus dijaga dalam kondisi baik setelah

digunakan dan diganti atau diperbaiki jika mengalami kerusakan dan disimpan ditempat yang sesuai jika tidak menggunakannya (Ridley, 2003:5).

2.4 Konsep *Self Regulation*

Self Regulation merupakan kepribadian yang melibatkan perilaku motivasi diri secara langsung. Seseorang yang memiliki kapasitas untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk menyusun tujuan-tujuan pribadi, merencanakan strategi, serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan mereka lakukan. *Self Regulation* tidak hanya melibatkan awalan dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menghindari lingkungan dan impuls emosional yang mengganggu perkembangan seseorang (Carvon & Pervin, 2008:253). Akan terjadi strategi reaktif dan proaktif dalam regulasi diri. Strategi reaktif dipakai untuk mencapai tujuan, namun ketika tujuan hampir tercapai strategi proaktif menentukan tujuan baru yang lebih tinggi. Seseorang memotivasi dan membimbing tingkah lakunya sendiri melalui strategi proaktif, menciptakan ketidak seimbangan, agar dapat memobilisasi kemampuan dan usahanya berdasarkan antisipasi apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Alwiso, 2008:359). Seseorang yang menetapkan tujuan pribadi dan mengevaluasi perilaku yang sedang berlangsung sesuai dengan standart evaluatif bagi tujuan yang mereka capai (Carvon & Pervin, 2008:253).

2.4.1 Faktor *Self Regulation*

1. Faktor Eksternal

Ada dua faktor eksternal yang mempengaruhi *Self Regulation* (Feist & Feist, 2010:273) yaitu :

- a. Faktor eksternal yang memberi standar untuk mengevaluasi tingkah laku, standar tersebut tidak muncul hanya dari dorongan internal. Faktor lingkungan berinteraksi dengan pengaruh personal, membentuk standar individual untuk evaluasi.
- b. Mempengaruhi regulasi diri dengan menyediakan cara untuk mendapatkan penguatan, dukungan dari lingkungan dalam bentuk sumbangan materi atau pujian dan dukungan dari orang lain sangat diperlukan untuk menguatkan tujuan yang akan dicapai.

2. Faktor Internal

Bandura (dalam Feist & Feist, 2010:275) menyebutkan kebutuhan internal dalam proses melakukan regulasi diri yang terus menerus yaitu :

a. Observasi diri

Faktor internal pertama regulasi diri adalah observasi diri dari performa. Seseorang harus dapat memonitor performa kita walaupun perhatian yang seseorang berikan padanya belum tentu tuntas ataupun akurat. Seseorang harus memberikan perhatian secara selektif terhadap beberapa aspek dari perilaku kita dan melupakan yang lainnya dengan sepenuhnya. Apa yang seseorang observasi bergantung pada minat dan konsep diri lainnya yang sudah ada sebelumnya. Observasi sendiri tidak memberikan dasar yang cukup untuk dapat meregulasi perilaku. Seseorang juga harus mengevaluasi performanya

b. Proses Penilaian

Proses kedua, proses penilaian, membantu seseorang meregulasi perilaku seseorang melalui proses mediasi kognitif. Seseorang tidak hanya mampu untuk menyadari diri seseorang secara reflektif, tetapi juga menilai seberapa

berharganya tindakan seseorang berdasarkan tujuan yang telah seseorang buat untuk diri kita. Proses penilaian bergantung pada standar pribadi, performa rujukan, pemberian nilai pada kegiatan, dan atribusi terhadap performa.

c. Reaksi Diri

Faktor internal ketiga dan terakhir dalam regulasi diri adalah reaksi diri. Manusia berespons secara positif dan negatif terhadap perilaku mereka bergantung pada bagaimana perilaku tersebut memenuhi standar personal mereka. Seseorang menciptakan insentif untuk tindakan mereka melalui penguatan diri atau hukuman diri.

2.4.2 Disfungsi *Self Regulation*

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan seseorang kurang mampu untuk mengembangkan *Self Regulation*.

1. Kurangnya pengalaman belajar dari lingkungan sosial adalah faktor yang pertama yang menyebabkan kegagalan seseorang dalam mengembangkan *Self Regulation*. Seringkali mereka mengalami kesulitan untuk mengembangkan *Self Regulation* disebabkan mereka tumbuh di rumah atau lingkungan yang tidak mengajarkan mereka untuk melakukan *Self Regulation*, tidak diberikan contoh, atau pun tidak diberikan reward (Brody, Stoneman, Flor dalam Boekaerts, Pintrich & Zeidner, 2000:298).
2. Batasan kedua yang menghambat seseorang dalam mengembangkan kemampuan *Self Regulation* bersumber dari dalam dirinya yaitu adanya sikap apatis (disinterest). Hal ini disebabkan dalam menggunakan teknik - teknik *Self Regulation* yang efektif dibutuhkan atisipasi, konsentrasi, usaha *self reflection* yang cermat. Sebagai

contohnya, kebanyakan guru akan melaporkan bahwa murid-murid yang tidak aktif di kelas akan menunjukkan prestasi yang kurang dan jarang mengumpulkan tugas-tugas yang diterimanya (Steinberg, Brown, Dornbusch, dalam Boekaerts, Pintrich & Zeidner, 2000:298).

3. Gangguan suasana hati, seperti mania atau depresi adalah batasan ketiga yang dapat menyebabkan disfungsi *Self Regulation*. Sebagai contoh, seseorang yang mengalami depresi cenderung menunjukkan perilaku menyalahkan diri sendiri, salah dalam mempersepsikan hasil perilaku mereka, bersikap negatif (Bandura, dalam Boekaerts, Pintrich & Zeidner, 2000:298).
4. Batasan yang keempat yang sering dihubungkan dengan disfungsi *Self Regulation* adalah adanya learning disabilities, seperti masalah kurang mampu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan kurang mampu mengingat apa tanggung jawabnya (Borkowski & Thorpe, dalam Boekaerts, Pintrich & Zeidner, 2000:298). Sebagai contoh, seorang anak dengan learning disabilities menetapkan *goal academic* yang lebih rendah dibandingkan dengan anak-anak normal, memiliki masalah dalam mengontrol dorongannya, dan kurang akurat dalam menilai kemampuan yang mereka miliki.

2.4.3 Aspek – aspek Self Regulation

Zimmerman (dalam Anita, Widodo & Setyawan, (2010:7) mengungkapkan bahwa *Self Regulation* terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1. Metakognisi

Metakognisi adalah kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengorganisasikan, melakukan pengawasan dan mengevaluasi diri pada proses

pembelajaran. Indikator perilakunya adalah perencanaan, pengorganisasian diri, pengawasan diri dan evaluasi diri.

2. Motivasional

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mendorong diri untuk berkeyakinan diri, dan berkonsentrasi pada tujuan serta mampu mengelola emosi dan afeksi sehingga seseorang dapat beradaptasi terhadap tuntutan tugas. Indikator perilakunya adalah kemampuan dalam memotivasi diri, keyakinan diri, berkonsentrasi pada tujuan, serta kemampuan dalam mengelola emosi dan afeksi dalam mencapai tujuan.

3. Behavioral

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur waktu, mengatur lingkungan fisik, memanfaatkan orang lain dilingkungannya dalam upaya mencapai tujuannya. Indikator perilakunya meliputi kemampuan mengatur waktu, kemampuan mengatur lingkungan fisik serta kemampuan dalam memanfaatkan teman, dan orang lain dalam membantu mencapai tujuannya.

2.5 Hubungan *Self Regulation* dengan pemakaian APD sebagai upaya K3

Keselamatan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya (Sucipto, 2014:1). Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan (Mathis & Jackson, 2002:466). APD adalah seperangkat alat yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh/sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya/kecelakaan kerja. APD dipakai sebagai upaya terakhir dalam usaha

melindungi pekerja apabila *engineering* dan *administratif* tidak dapat dilakukan dengan baik. Pemakaian APD bukanlah pengganti dari kedua usaha tersebut, namun sebagai usaha akhir. APD haruslah enak dipakai, tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan yang efektif terhadap bahaya (HIPERKES, 2008:9). Pemakaian APD yang tidak tepat dapat mencelakakan tenaga kerja yang memakainya karena mereka tidak terlindung dari bahaya potensial yang ada di tempat mereka terpapar (Boediono, dalam Candra & Ruhyandi, 2008:3).

APD sangat penting bagi keselamatan pekerja, untuk itu seorang pekerja harus memiliki *Self Regulation* agar dapat memotivasi, mengontrol dan mengevaluasi tindakannya. *Self Regulation* merupakan kepribadian yang melibatkan perilaku motivasi diri secara langsung. Seseorang yang memiliki kapasitas untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk menyusun tujuan-tujuan pribadi, merencanakan strategi, serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan mereka lakukan (Carvon & Pervin, 2008:253). Seseorang memotivasi dan membimbing tingkah lakunya sendiri melalui strategi proaktif, menciptakan ketidak seimbangan, agar dapat memobilisasi kemampuan dan usahanya berdasarkan antisipasi apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Alwiso, 2008:359). Terdapat 3 aspek dalam *Self Regulation* diantaranya metakognisi, motivasional, behavioral (Zimmerman dalam Anita, Widodo & Setyawan, 2010:7). Tujuan yang dimaksud yang dicapai oleh pekerja ialah keselamatan kesehatan kerja. Kurangnya *self regulation* dalam diri pekerja akan berpengaruh terhadap pencapaian aspek – aspek *self regulation*, jika seorang pekerja kurang memiliki *self regulation* maka pekerja tersebut akan kurang dalam pemakaian APD saat bekerja di perusahaan, dan mengakibatkan kecelakaan kerja akibat tidak memakai APD saat bekerja. Karena seorang pekerja yang memiliki *Self Regulation* baik akan terdapat motivasi diri secara langsung didalam kepribadiannya.